

障害者雇用率をあげよう！

Let's increase the employment rate of people with disabilities!

グループ名：チームD
学生氏名：渡邊康貴, 鈴木志道, 角谷悠太, 滝沢文花
指導教員：宮本悟

所属：中央大学 経済学部 宮本ゼミ

障害者に対する注目が高まる現在においても、様々な問題が存在している。そのなかでも障害者雇用に着目し、働きやすい環境のための取り組みを提案する。

キーワード：障害者, 雇用, 働き方

1. 障害者数と労働者雇用の現状

内閣府(2023)によると、年々障害者数は増加する傾向にある。これは主に2つの要因が関係している。1つ目は、高齢化によって65歳以上の人口に占める割合が高くなる中、ますます多くの高齢者が身体障害を持っていると認定されるようになってきているためである。また、認知症を発症し精神障害と認定される人も増加している。2つ目は、以前に比べて知的・精神障害者が世間に認知されるようになり、療育手帳や精神障害者保健福祉手帳の取得者が増加したためである。

厚生労働省(2023)によると、障害者の実雇用率が法定雇用率2.3%を超える2.33%に達し、法定雇用率達成企業の割合は50.1%に達した。未達成企業は53963社であり、そのうち不足数が0.5人もしくは1人である企業は66.7%となっている。また障害者を1人も雇用していない企業は約31643社であり、未達成企業に占める割合は58.6%となっている。

企業規模別でみると、従業員数1000人以上の企業は実雇用率2.55%、達成企業の割合67.5%となっている。国全体の割合がそれぞれ2.33%、50.1%となっていることからみても高い水準に位置している。しかし、従業員数43.5人以上100人未満の企業はそれぞれ1.95%、47.5%となっており、全体より低い水準に位置している。このことか

ら、中小企業による障害者雇用の促進が課題である。

先行研究である中嶋学ほか(2013)では、離職から再就職までの流れや原因について言及している。しかしながら、企業側の雇用や働き方の分析は行われていないため、この点を私たちの課題として取り上げたい。

2. キキコネ～企業と企業をコネクトする～

厚生労働省(2021)によると現状として、企業と就労支援センター・特別支援学校が密な関係を築き、障害者雇用の拡充に向けて取り組んでいるが、企業同士でコミュニティを作り障害者雇用に対して取り組んでいるということはあまり多くない。そこで、同業種の中小企業を中心にコミュニティを作ることを目指すため、私たちは法定雇用率達成企業による講習会と、マッチングアプリを作することを提案する。法定雇用率未達成企業は、そもそも障害者を雇用するにあたり何が必要なのかが分からない可能性がある。まずは講習会を開催し、障害者雇用に対する知識を多くの企業に学んでもらう。そして法定雇用率達成企業と未達成企業を結び付けるマッチングアプリをつくり、その講習会に参加した企業に登録してもらおう。同業種や近隣の地域の企業をマッチングし、障害者のための職場や仕事内容を実際に見学に行き学び、自社に

取り入れてもらうことを目指す。講習会に参加していない企業にも、SNSや八王子市のホームページ等でマッチングアプリを宣伝することで、より多くの登録会社数を目指せるだろう。

3. フットサル大会「みつ八」

企業側が障害者を雇えるシステムを整えることは大切である。バリアフリーやテレワークの導入をして働きやすい環境を整えるだけでなく、障害者トライアル雇用などの職業体験の機会を増やすなど、企業側が積極的な取り組みをおこなう。そうすることで、障害者は働きやすくなり、入社した後のギャップを少なくすることができる。しかし、私たちは障害者にとって一緒に働く人たちからの理解が大切だと考える。そのためにコミュニケーションをとる機会を設けることを提案する。障害者と企業のコミュニケーションの機会を作るために私たちができることは、スポーツで両者をつなぐことだと考える。例えば、八王子市で活動している障害者で編成された社会人フットサルチームがあるため、そのようなチームと協力し企業の方を呼んでフットサルで交流の場を設けることを提案する。私たちも企画運営に携わりながら学生チームとして参加し、障害者に対する理解を深められると考えている。

4. 結論

近年、障害者への認識の広がりや関心が高まってきたため、国だけでなく各企業でも障害者にとって働きやすい環境づくりが進みつつある。企業同士での協力やバリアフリー化もその一環として進められているが、個人情報を含むため取り扱いに注意しなければならず、コストや年月もかかると考えられる。加えて、法定雇用率を達成している企業は増加しているものの、割合は半分ほどになっており十分とは言えない。そのため、企業同士の連携を促す講習会、マッチングアプリの使用やフットサル大会「みつ八」を通じて障害者への理解を深めてもらうことで障害者が働きやすい環境を提供できると考える。しかし、マッチングアプリ

については同業種の企業に限定することによって需要と供給のバランスがとれない点やフットサル大会についてはフットサル大会後の結びつきが希薄になるおそれがある点が課題として残ると考える。

5. 参考文献・資料

内閣府(2023)「令和5年版 障害者白書 参考資料」
<https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r05hakusho/zenbun/pdf/ref.pdf>

2024年10月29日閲覧

厚生労働省(2023)「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001180701.pdf>

2024年10月29日閲覧

中嶋学ほか(2013)「知的障害者の離職から再就職についての一研究」『東京学芸大学紀要 総合教育科学系Ⅱ』第64号

https://ugakugei.repo.nii.ac.jp/record/31099/files/18804306_64_31.pdf

2024年10月29日閲覧

厚生労働省(2021)「障害者の就労支援について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000794737.pdf>

2024年10月29日閲覧

大胡田誠ほか(2016)『今日からできる障害者雇用』弘文堂

2024年10月29日閲覧

長谷川珠子ほか(2021)『現場からみる 障害者の雇用と就労：法と実務をつなぐ』弘文堂

2024年10月29日閲覧